

GIUNTA REGIONALE DEL LAZIO

Ipotesi accordo di contrattazione decentrata integrativa per l'utilizzo delle risorse del "Fondo risorse decentrate" del personale del comparto, relative all'anno 2026.

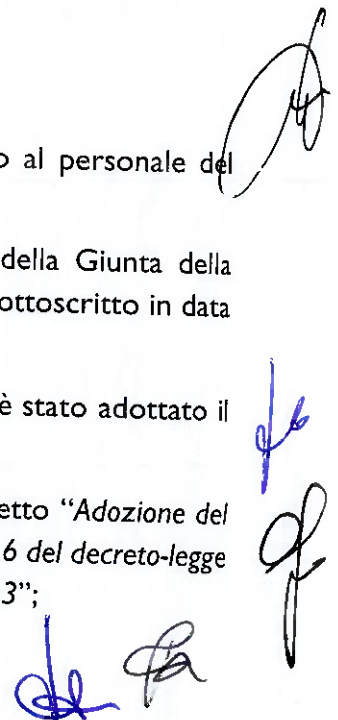
Il giorno **22 giugno 2026**, alle ore 11:00, presso la Sala Aniene, piano terra, palazzina A della sede regionale, sono presenti i rappresentanti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale del comparto, ivi compresi i rappresentanti R.S.U.

PREMESSO CHE:

- l'articolo 7 del C.C.N.L. 2022 - 2024 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 23 febbraio 2026, al comma 4, lett. a) dispone che costituiscono oggetto di contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, del CCNL, tra le diverse modalità di utilizzo, nonché alla lettera b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;
- l'articolo 14 del richiamato CCNL disciplina l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", quale progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52 comma 1-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente dall'ente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 59;
- l'articolo 58 del suddetto CCNL disciplina le modalità di costituzione del "Fondo risorse decentrate";
- l'articolo 59 del CCNL disciplina le modalità di utilizzo del "Fondo risorse decentrate" prevedendo, tra l'altro, che: "Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile";
- l'articolo 48 del CCNL prevede, inoltre, l'attribuzione di una maggiorazione del premio correlato alla *performance* individuale ed in aggiunta a questo, per una quota limitata di dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate;

VISTI

- il Contratto collettivo Nazionale del Lavoro, triennio 2022 - 2024, relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 23 febbraio 2026;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto della Giunta della Regione Lazio parte normativa triennio 2023-2025 e parte economica 2023, sottoscritto in data 28 dicembre 2023;
- la deliberazione di Giunta regionale del 31 ottobre 2017 n. 705, con la quale è stato adottato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati";
- la deliberazione di Giunta regionale n. 24 del 29 gennaio 2026, avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 - 2028 ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113";



DATO ATTO

- che con determinazione del 20 maggio 2026 n. G06817, l'Amministrazione ha provveduto alla provvisoria costituzione per l'anno 2026 del "Fondo risorse decentrate" ai sensi dell'articolo 58 del CCNL comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026, quantificandolo nell'ammontare complessivo determinato in € 54.022.799;
- che con successiva determinazione del 3 giugno 2026 n. G07546, l'Amministrazione ha modificato la precedente determinazione 20 maggio 2026 n. G06817, quantificando il Fondo risorse decentrate" relativo all'anno 2026 nell'ammontare complessivo di **€ 57.833.799,00**;
- che la quantificazione delle risorse da destinare al Fondo risorse decentrate è stata effettuata sulla base di quanto previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in base al quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

tutto ciò premesso e considerato, le parti convengono quanto segue:

- 1) di approvare la tabella riguardante la definizione delle percentuali per l'accesso alla premialità e la corresponsione del trattamento economico accessorio da collegare alla *performance* individuale, sulla base di quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati", allegato alla presente *sub* lettera A).
 - 2) Di approvare il riparto relativo al "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" per l'anno 2026, allegato alla presente *sub* lettera B).
 - 3) Di prevedere, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL, la remunerazione secondo la disciplina dettata dall'articolo 6 del CCDI del 28 dicembre 2023, il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisita dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, prevedendo i c.d. "differenziali stipendiali" quale progressione economica all'interno dell'Area, attivabile annualmente, in relazione alle risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 58 del CCNL, fino a concorrenza delle risorse destinate per ciascuna Area, nei limiti di seguito indicati, calcolati nella misura del 50% degli aventi diritto:
 - Area dei funzionari: € 697.600,00 (n. 436 differenziali);
 - Area degli istruttori: € 331.500,00 (n. 442 differenziali);
 - Area degli operatori esperti: € 99.450,00 (n. 153 differenziali);
 - Area degli operatori: € 1.100,00 (n. 2. differenziali).
- per l'annualità 2026, l'assegnazione dei suddetti differenziali stipendiali, con decorrenza 1° gennaio 2026, è attuata mediante procedura selettiva a cui possono partecipare i dipendenti titolari di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, inseriti nel ruolo della Giunta regionale alla data 1° gennaio 2026, in servizio da almeno 2 anni al 31 dicembre 2025 presso la Regione Lazio o le altre Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nei due anni antecedenti la data di decorrenza dei differenziali stipendiali di cui al presente accordo e, pertanto, con un periodo minimo di permanenza nella posizione

economica in godimento non inferiore a 2 anni. Hanno titolo a partecipare alla selezione anche i dipendenti per i quali sia in corso un provvedimento di aspettativa ovvero che prestino temporaneamente la propria attività in differenti Enti o Amministrazioni in regime di comando, distacco, assegnazione temporanea o fuori ruolo.

Sono esclusi dalle procedure di selezione, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali:

- A) i dipendenti che abbiano beneficiato di altre progressioni economiche presso la Regione Lazio o altra Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., nei due anni antecedenti la data di decorrenza delle progressioni di cui al presente accordo ovvero a decorrere dal 2 gennaio 2024;
 - B) i dipendenti che abbiano riportato, nel biennio precedente alla data di avvio della procedura selettiva, coincidente con la data di pubblicazione del bando, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove alla data di scadenza del termine di presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se, all'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - C) i dipendenti la cui domanda di partecipazione alla procedura sia stata presentata oltre il termine previsto dal bando;
- i differenziali stipendiali sono attribuiti, in conformità a quanto disposto all'articolo 6 del CCDI parte normativa 2023-2025 e parte economica anno 2023, come innanzi modificato, in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. In caso di indisponibilità di valutazioni di una o al massimo due annualità, l'attribuzione del punteggio è effettuata sulla base della media aritmetica delle performance individuali annuali disponibili. Qualora in un anno il candidato abbia conseguito più valutazioni finali relative a uno o più periodi di lavoro frazionati, anche presso Pubbliche Amministrazioni diverse, la valutazione dell'annualità è pari alla media delle singole valutazioni ponderata rispetto alla durata di ciascun periodo (massimo punteggio attribuibile 50 punti):

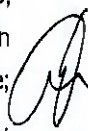
- a.1) punti 50 per valutazione media compresa tra 96 e 100;
- a.2) punti 45 per valutazione media compresa tra 94 e 95,99;
- a.3) punti 40 per valutazione media compresa tra 92 e 93,99;
- a.4) punti 35 per valutazione media compresa tra 90 e 91,99;
- a.5) punti 25 per valutazione media compresa tra 70 e 89,99;
- a.6) punti 15 per valutazione media compresa tra 60 e 69,99;
- a.7) punti 0 per valutazione media inferiore a 60;

b) esperienza professionale intesa come anzianità di servizio maturata alla data del 31 dicembre 2025 nell'Area di classificazione professionale, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale presso la Regione Lazio o altri Enti comunque disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro pubblico come aggregati nei comparti di contrattazione collettiva di cui al contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2019-2021 nonché nella medesima o corrispondente Area, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 6 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 180 giorni (massimo punteggio attribuibile: 24 punti);

c) verifica dell'accrescimento professionale da effettuarsi mediante attestazione, da parte della Struttura competente in materia di Formazione, di partecipazione con esito positivo, al percorso formativo riguardante il tema del Sistema Professionale basato sulle competenze che verrà messo a disposizione su piattaforma Edu.Lazio entro il mese di settembre 2026, della durata complessiva di ore 4 (punteggio attribuibile: 26 punti).

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni di servizio alla data del 31 dicembre 2025 è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alle lettere a), b) e c) di cui sopra.

- Ai fini del collocamento in graduatoria, in caso di parità di punteggio complessivo, ottiene la precedenza il candidato con maggiore anzianità nel livello retributivo posseduto e, in caso di ulteriore parità, il candidato con maggiore età anagrafica;
- la Direzione regionale competente in materia di Personale procede alla pubblicazione sull'*Intranet* regionale di un Avviso interno entro il mese di dicembre 2026 rivolto al personale in servizio presso le strutture e il contestuale invito ai soggetti in possesso dei requisiti richiesti a presentare la propria candidatura entro un termine non inferiore a 10 gg. lavorativi;
- le candidature devono essere redatte secondo quanto previsto dall'Avviso interno ed inviate secondo le modalità che saranno indicate nel predetto Avviso;
- le istanze di partecipazione sono valutate da una apposita Commissione nominata dal Direttore della Direzione regionale competente in materia di Personale per verificare le dichiarazioni rese e attribuire i punteggi relativi alla performance individuale, all'esperienza professionale e alla verifica dell'accrescimento professionale e all'eventuale punteggio aggiuntivo, in conformità ai criteri di cui ai precedenti punti a), b) e c);
- all'esito della procedura di valutazione, la Commissione redige quattro distinte graduatorie provvisorie, una per ciascuna Area, e saranno ammessi al differenziale stipendiale, per ciascuna Area il numero di unità di personale come sopra individuate. La Commissione, pertanto, trasmette i verbali dell'attività e le relative graduatorie alla Direzione Regionale competente in materia di personale per l'approvazione delle graduatorie provvisorie e per la loro pubblicazione;
- avverso le graduatorie provvisorie è possibile presentare osservazioni nel termine di 5 giorni dalla pubblicazione delle stesse. Saranno valutate dalla Commissione esclusivamente le istanze pervenute entro i termini prescritti e con le modalità indicate nel bando. La Commissione non valuterà istanze pervenute fuori termine o con modalità differenti da quelle prescritte;



- decorso il termine di 5 giorni per la presentazione di osservazioni, valutate le eventuali istanze pervenute, con provvedimento del Direttore della Direzione Regionale competente in materia di personale, le graduatorie sono approvate definitivamente. Sono ammessi alla progressione economica, per ciascuna Area, il numero di unità di personale come sopra individuate al punto;
- la procedura si intende conclusa con la pubblicazione del provvedimento della Direzione Regionale competente in materia di personale che approva definitivamente le graduatorie formulate dalla Commissione;
- in caso di rinuncia, decadenza o annullamento dell'attribuzione della progressione economica a un candidato si procede nel limite dei posti messi a selezione, all'attribuzione secondo l'ordine delle graduatorie di merito.

4) Al fine di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione, in attuazione dell'articolo 45 del C.C.N.L. ed in conformità a quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, documento di programmazione previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le parti convengono di modificare l'articolo 3 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale del Comparto della Giunta regionale del Lazio, parte normativa triennio 2023 – 2025 e parte economica 2023, sottoscritto in via definitiva il 28 dicembre 2023, recante "Misure di *welfare* integrativo" come segue:

"Articolo 3 . - Misure di *welfare* integrativo

1. L'amministrazione al fine di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione, in attuazione dell'art. 45 del C.C.N.L. ed in conformità a quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, documento di programmazione previsto dall'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, individua i seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti:
 - servizi di prevenzione a tutela della salute, con particolare riferimento all'assistenza sanitaria integrativa in attuazione di quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 11 della legge regionale n. 9/2017;
 - iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare riferimento ai benefici a sostegno della genitorialità previsti dal comma 2 dell'articolo 11 della legge regionale n. 9/2017;
 - promozione di modalità di lavoro flessibile quali lavoro a distanza, smart-working, creazione di spazi di co-working;
 - programmi di screening oncologico;
 - mantenimento della figura della/del Consigliera/e di fiducia e rafforzamento del servizio di supporto psicologico già presente;
 - sviluppo della mobilità sostenibile attraverso le attività proposte dalla figura del *Mobility Manager*, tra cui la sottoscrizione di convenzioni con il servizio di trasporto pubblico locale per ottenere agevolazioni sull'acquisto di titoli di viaggio;
 - previsione di agevolazioni per l'acquisto di biglietti relativi ad eventi culturali in collaborazione con le Direzioni competenti in materia di Cultura e Turismo;

- ulteriori iniziative proposte in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione;
 - iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente.
2. Con provvedimenti normativi regionali sarà assicurata la copertura finanziaria delle attività elencate nel presente articolo, poste a carico dei rispettivi capitoli del bilancio regionale.
 3. La Giunta regionale valuta altre iniziative di welfare nell'ambito degli strumenti previsti dall'ordinamento.”.

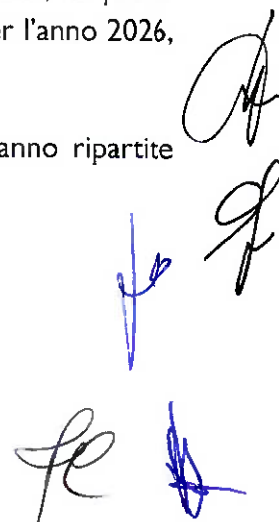
In sede di prima attuazione, per l'annualità 2026, l'Amministrazione bandisce apposito avviso interno per l'erogazione del beneficio di cui all'art. 3 del CCDI come sopra modificato, per un importo massimo di euro 1.000,00 per dipendente, a copertura sia di spese relative alle utenze domestiche, tra le quali in particolare bollette luce, gas, acqua e tassa rifiuti, sia di spese relative al pagamento del mutuo o dell'affitto, utilizzando le economie del Fondo risorse decentrate comparto 2026 pari ad euro 3.492.704,00.

L'importo sarà erogato in favore dei seguenti destinatari:

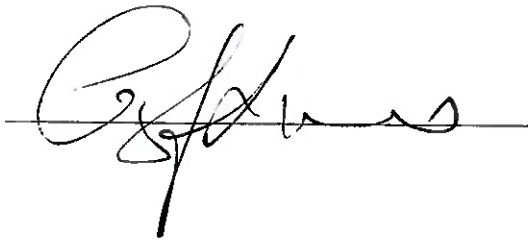
- personale della Regione Lazio non dirigente della Giunta e del Consiglio regionale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia prestato effettivo servizio presso la Giunta regionale per un periodo complessivo pari o superiore a sei mesi nel corso dell'anno 2025;
 - personale non dirigente della Giunta regionale del Lazio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che sia collocato in distacco o comando, nell'interesse e per esigenze organizzative della Regione Lazio presso altri Enti, pubblici o privati, a condizione che non percepisca analogo beneficio presso l'altro Ente.
- 5) Le parti convengono di modificare il comma 6 dell'articolo 10 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale del Comparto della Giunta regionale del Lazio, parte normativa triennio 2023 – 2025 e parte economica 2023, sottoscritto in via definitiva il 28 dicembre 2023, recante “Premi correlati alla performance” come segue: “La maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 48 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 23 febbraio 2026 spetta ad un massimo del 5% del totale del personale del comparto della Giunta regionale del Lazio, suddiviso per ogni singola Area, esclusi i titolari di EQ. La quota di maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente. Il riconoscimento della maggiorazione spetta ai dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore a 100/100 nell'anno di riferimento. A parità di punteggio prevarranno i seguenti requisiti: la media più alta della valutazione finale dell'ultimo triennio di servizio o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. In caso di ulteriore parità, prevale il criterio dell'anzianità di servizio maturata nel ruolo della Giunta regionale. Persistendo ulteriormente la parità, si applica il criterio della maggiore età anagrafica. Qualora, anche in applicazione di tale ultimo criterio, dovessero permanere situazioni di pari merito, si procede

all'applicazione del criterio della prevalenza del genere meno rappresentato in graduatoria. In ogni caso, non potrà essere riconosciuta al medesimo dipendente alcuna maggiorazione della retribuzione di risultato nei due anni successivi a quello di conseguimento".

- 6) Le parti convengono, pertanto, che accede alla maggiorazione della retribuzione di risultato per l'anno 2026, il personale del comparto con valutazione finale non inferiore a 100/100 nell'anno di riferimento. A parità di punteggio, prevale chi ha conseguito la media più alta della valutazione finale nell'ultimo triennio di servizio o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. In caso di ulteriore parità, prevale il criterio dell'anzianità di servizio maturata nel ruolo della Giunta regionale. Persistendo ulteriormente la parità, si applica il criterio della maggiore età anagrafica. Qualora, anche in applicazione di tale ultimo criterio, dovessero permanere situazioni di pari merito, si procede all'applicazione del criterio della prevalenza del genere meno rappresentato in graduatoria. In ogni caso, non potrà essere riconosciuta al medesimo dipendente alcuna maggiorazione della retribuzione di risultato nei due anni successivi a quello di conseguimento. La maggiorazione spetta ad un massimo del 5% del totale del personale del comparto della Giunta regionale del Lazio, valutato e suddiviso per ogni singola Area, esclusi i titolari di EQ.
- 7) Infine, come previsto dall'art. 22, commi 82 e 83, della legge regionale 31 dicembre 2025, n. 20 (Legge di stabilità regionale 2026), al fine di garantire il completo recupero delle somme indebitamente erogate ai dipendenti regionali del comparto, per effetto dell'accordo di contrattazione decentrata siglato in data 19 novembre 2001, relativo alla destinazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2001 – Fondo per i progetti di miglioramento organizzativo, come accertate a seguito della verifica amministrativo-contabile sulle spese di personale 2007-2011 da parte del servizio ispettivo di finanza pubblica del MEF-RGS e non inserite nel piano di recupero adottato dalla Giunta regionale con deliberazione 28 luglio 2015, n. 379 (Adozione delle misure di contenimento della spesa per il personale e del "Piano di recupero" in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 maggio 2014, n. 68, recante "Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi"), le parti concordano di procedere a recuperare, in un'unica annualità, l'importo di **€ 3.487.387,33** dal fondo del salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2026, ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 3, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16.
- 8) Le economie del risultato 2025 delle EQ sono pari ad euro 349.368,68 e saranno ripartite secondo quanto previsto dall'art. 12 del citato CCDI 2023-2025.

The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged in a vertical column on the right side of the page. The signatures are stylized and appear to be initials or names of the signatories.

Il Presidente della delegazione di Parte Pubblica



La delegazione di Parte Sindacale

CISL FP



UIL FPL



C.S.A.



RSU



TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA VALUTAZIONE E PREMIALITÀ

PERFORMANCE INDIVIDUALE		RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DA	A	PERCENTUALE
99,10	100,00	100,00%
98,10	99,00	99,00%
97,10	98,00	98,00%
96,10	97,00	97,00%
95,10	96,00	96,00%
94,10	95,00	95,00%
93,10	94,00	94,00%
92,10	93,00	93,00%
91,10	92,00	92,00%
90,10	91,00	91,00%
89,10	90,00	90,00%
88,10	89,00	89,00%
87,10	88,00	88,00%
86,10	87,00	87,00%
85,10	86,00	86,00%
84,10	85,00	85,00%
83,10	84,00	84,00%
82,10	83,00	83,00%
81,10	82,00	82,00%
80,10	81,00	81,00%
79,10	80,00	80,00%
78,10	79,00	78,00%
77,10	78,00	76,00%
76,10	77,00	74,00%
75,10	76,00	72,00%
74,10	75,00	70,00%
73,10	74,00	68,00%
72,10	73,00	66,00%
71,10	72,00	64,00%
70,10	71,00	62,00%
69,10	70,00	60,00%
68,10	69,00	57,50%
67,10	68,00	55,00%
66,10	67,00	52,50%
65,10	66,00	50,00%
64,10	65,00	47,50%
63,10	64,00	45,00%
62,10	63,00	42,50%
61,10	62,00	40,00%
60,10	61,00	37,50%
60,00	60,00	35,00%
0,00	59,99	0,00%

Allegato B)

IPOSTESI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE COMPARTO 2026	Ipotesi spesa 2026	Ipotesi spesa 2026
Valore differenziale art. 78, c. 1, CCNL 16/11/2022 - ex PEO		10.750.000,00 €
Valore differenziale art. 14, c. 1, CCNL 16/11/2022		2.465.000,00 €
Assegno ad personam - art. 13, c. 3, CCNL 23/2/26 - progressioni tra le aree		295.000,00 €
Art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022 - Indennità di comparto		1.550.000,00 €
Art. 80, c. a, CCNL 16/11/2022 - indennità ex-VIII non titolare P.O.		10.000,00 €
Art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022, c. 1, Indennità specifica ex ctg A-B		9.000,00 €
TOTALE (A)		15.079.000,00 €
Art. 80 CCNL 16/11/2022. 80, c. 2, l- e), CCNL 16/11/2022 - specifiche responsabilità		1.600.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - produttività collettiva		24.000.000,00 €
Art. 68 c 2, d) - compensi di cui art. 24, c 1 Cnnl 14/9/2000 (straordinario 50%)		180.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. c), CCNL 16/11/2022 - condizioni di lavoro_1 (€ 5,00 giornaliera)		1.000.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. c), CCNL 16/11/2022 - condizioni di lavoro_2 (€ 14,00 giornaliera)		600.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. d), CCNL 16/11/2022 - indennità turno diurno		600.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - indennità turno notturno e/o festivo		450.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - CCNL 16/11/2022 - indennità turno al 100%		200.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - indennità reperibilità ordinaria		65.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - indennità reperibilità festiva e/o notturna		60.000,00 €
TOTALE (B)		28.755.000,00 €
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - C.P.I. : straordinario	200.000,00 €	
Art. 80, c. 1, CCNL 16/11/2022 - Indennità di comparto	190.000,00 €	
Art. 80 CCNL 16/11/2022. 80, c. 2, l- e), CCNL 16/11/2022 - specifiche responsabilità	130.000,00 €	
Art. 80, c. 2, l. a), CCNL 16/11/2022 - produttività collettiva	5.000.000,00 €	
Art. 80, c. 2, l. c), CCNL 16/11/2022 - condizioni di lavoro_1 (€ 5,00 giornaliera)	250.000,00 €	
TOTALE (C)		4.770.000,00 €
D) TOTALE GENERALE UTILIZZO (A+B)		43.834.000,00 €
E) TOTALE GENERALE COSTITUZIONE		57.833.799,00 €
F) di cui CPI costituzione fondo 2026		-4.281.380,00 €
G) TOTALE AVANZO (E-F+D)		9.718.419,00 €
di cui (H):		
Incentivi per Funzioni tecniche art. 113 D.lgs. n. 50/2016 (2025 - v. Fondo 2026)		759.307,00 €
Compensi Avvocatura (spese compensate) Art 9 c 6 L 114/14 (2025 - v. Fondo 2026)		779.021,00 €
TOTALE (H)		1.538.328,00 €
PEO		1.200.000,00 €
GRUPPI		3.487.387,00 €
		- €
AVANZO (G-H)		3.492.704,00 €
SPESA COMPLESSIVA (D+H-F)		49.653.708,00 €